

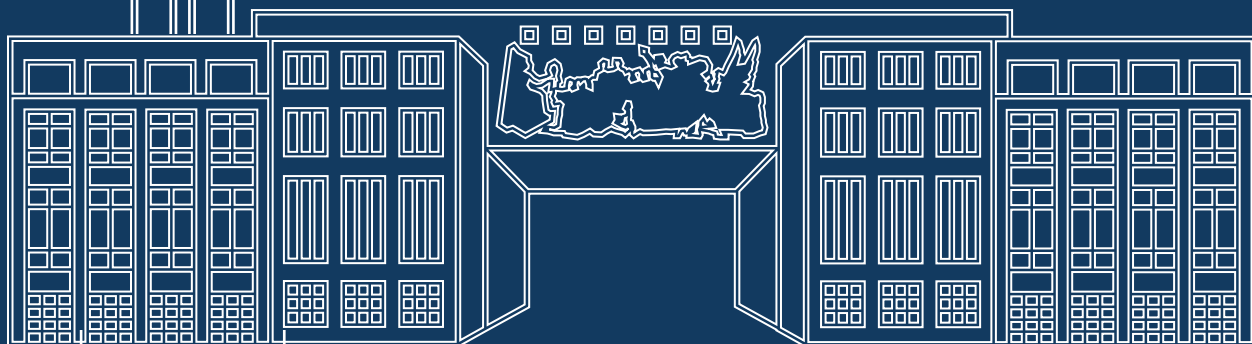


Universidad
de Concepción



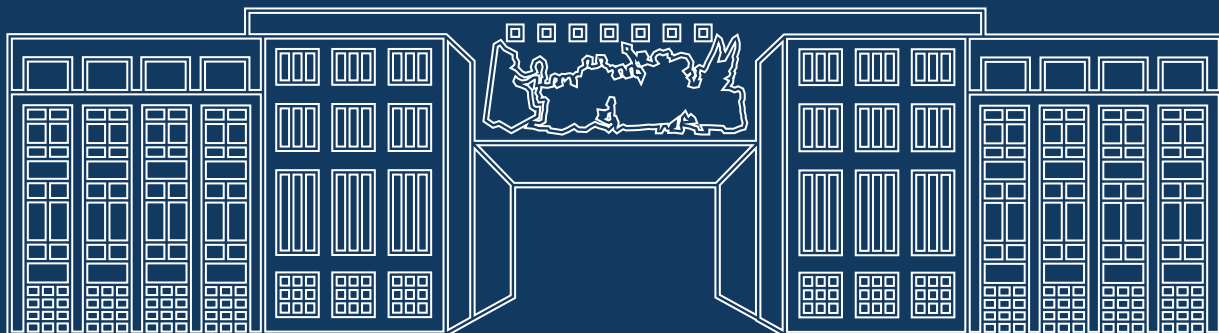
Política institucional de inclusión, atención y valoración de la diversidad.

Somos udec, una comunidad
diversa e inclusiva



Índice

| | |
|---|----|
| Consideraciones | 01 |
| Presentación | 03 |
| Pilares de la cultura organizacional | 09 |
| Compromisos | 11 |
| Definiciones | 15 |
| Lineamiento Institucional | 19 |
| Destinatarios y destinatarias | 21 |
| Principios | 23 |
| Orientaciones para el cumplimiento de la Política | 26 |
| Referencias | 34 |



Consideraciones

En este documento se busca utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en toda su extensión, ya que consideramos que la utilización de este lenguaje es fundamental para visibilizar las diversidades existentes en nuestra sociedad. Y, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la información, la Política Institucional de Inclusión, Atención y Valoración de la Diversidad se ha redactado de manera accesible, tomando las recomendaciones de accesibilidad en textos del Servicio Nacional de la Discapacidad [1].

La Política Institucional de Inclusión, Atención y Valoración de la Diversidad es definida bajo un concepto amplio de diversidad, entendida como la expresión plural de las diferencias individuales, sociales y culturales; buscando garantizar a cada persona que integra la comunidad universitaria, el derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo especial consideración con los grupos de atención prioritaria tales como personas con discapacidad, migrantes, pueblos originarios, vulneración socioeconómica y personas mayores. Por otra parte, aborda los criterios y estándares de calidad de acreditación institucional del subsistema universitario, dentro de los cuales se ha incorporado explícitamente dentro del criterio 7 que las instituciones deben contar con una política de diversidad e inclusión, y desplegar acciones y recursos en función de ella [2].

La Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual aprobada por Decreto UdeC N° 2022-109, constituye el marco que entrega los principios y orientaciones aplicables tanto al Modelo de Prevención como al Modelo de Investigación y Sanción que exige la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. A través de esta Política, la Universidad de Concepción se compromete a propiciar los cambios institucionales necesarios para avanzar hacia una educación no sexista y una cultura universitaria basada en relaciones de género respetuosas en todos los ámbitos; promoviendo la prevención, eliminación y sanción de toda forma de acoso sexual, violencia de género y prácticas de discriminación [3]

Ambas políticas contribuyen al establecimiento de relaciones sociales respetuosas, igualitarias e inclusivas en la comunidad universitaria, sin embargo, lo abordan desde ámbitos y estrategias diferenciadas.



Fotografía: CFRD UdeC

Presentación

La idea de fundar la Universidad de Concepción fue un antiguo anhelo de los y las penquistas, quienes, a pesar de las dificultades propias del contexto histórico, trabajaron buscando la ayuda necesaria para el logro de los objetivos, dictando diversos cursos y aprovechando de la mejor manera posible los capitales donados por la comunidad. De esta forma, venciendo obstáculos y desafiando el centralismo imperante, el 14 de mayo de 1919 se funda la Universidad de Concepción, constituyéndose en la tercera universidad más antigua del país y la primera en fundarse fuera de Santiago. Desde entonces, las ideas de las y los fundadores de nuestra Universidad han inspirado siempre el desarrollo de las diversas áreas de trabajo de nuestra casa de estudios [4].

En materia de inclusión y atención a la Diversidad, se debe destacar que en 1994 el Ministro Luis Maira, en representación del Fondo Nacional de la Discapacidad, se comunicó con la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) con la finalidad de presentar un proyecto que permitiera equipar tres bibliotecas chilenas con tecnología computacional y otras herramientas para que pudieran ser utilizadas por personas con baja visión y ciegas; estas fueron la Biblioteca Nacional de Santiago, la Biblioteca Severín de Valparaíso y la Biblioteca de la Universidad de Concepción. Dicho equipamiento fue entregado en el año 1996, conformando así lo que hoy conocemos como Aula de Recursos Tiflotecnológicos de la Universidad de Concepción (ARTIUC), pionero a nivel nacional [5].

Se ha avanzado paulatinamente en iniciativas que aportan en el área de inclusión y atención de la diversidad en educación superior [6], entre ellas destacan:

- el **programa ARTIUC** que es un programa de intervención socioeducativo, dirigido a estudiantes con discapacidad visual que propicia la participación, en igualdad de oportunidades, en la vida universitaria;
- el sistema de ingresos especiales que permite el ingreso a la educación superior a estudiantes destacados y destacadas en diversas áreas o provenientes de grupos de atención prioritaria los cuales administra la Dirección de Docencia a través de la **Unidad de Admisión y Registro Académico Estudiantil (UDARAE)**;
- los beneficios que otorga la **Dirección de Servicios Estudiantiles (DISE)** en becas internas, becas de alimentación, becas de residencia en hogares universitarios, programas de salud y bienestar estudiantil;
- el **Programa Interdisciplinario por la Inclusión (Includec)**, que surge por iniciativa de un grupo de profesionales de diversas reparticiones de la institución, que en forma voluntaria comienzan a aportar desde sus respectivas áreas de especialización para entregar asesoría y orientaciones generales sobre discapacidad e inclusión a cualquier miembro de la comunidad universitaria apoyando iniciativas que promuevan una cultura institucional inclusiva;

- el **Centro de Apoyo al Desarrollo del Estudiante (CADE)**, quien brinda acompañamiento al cuerpo estudiantil de pregrado en las áreas psicoeducativa, psicosocial, académica e inclusión y atención a la diversidad (atenciones individuales, tutoría de pares, charlas, talleres, acompañamientos académicos, asignaturas complementarias y ajustes razonables para estudiantes en situación de discapacidad) y asesoramiento a docentes, tutores y profesionales en temáticas de inclusión; además de trabajar con estudiantes de 3ro y 4to medio de colegios PACE, quienes tienen cupos de admisión especial en la UdeC;
- la creación y puesta en funcionamiento de la **Dirección de Equidad de Género y Diversidad (DEGyD)** que se ocupa de aspectos relacionados a la no discriminación por razones de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual;

d **í** **v** **e** **r** **s** **í** **d** **a** **d**

- La **aprobación de las normas** que permitieron establecer la variable de género en la denominación de los grados académicos y títulos profesionales.
- **La Pinacoteca que** ha ido avanzado en infraestructura accesible y en términos de accesibilidad a la información, la aplicación móvil Arte Guía desarrollada por la DTI en colaboración con ARTIUC, permite el acceso a personas con discapacidad visual, implementando señalética táctil en la loza de ingreso indicando el recorrido, además las impresiones 3D en sobre relieve frente a algunas obras que se complementan con los audios descargables de la aplicación, esta innovación implicó la ponencia de este proyecto en España, en el Congreso de Museos Inclusivos.
- Desde el 2009 la **Dirección de Servicios** ha impulsado mejoras continuas en términos de accesibilidad universal para permitir el uso autónomo y seguro de las instalaciones por parte de todas las personas, del espacio público y las edificaciones existentes en los tres campus, considerando estacionamientos, rutas, accesos, mobiliario y baños accesibles y procurando el cumplimiento de las normas de accesibilidad en los nuevos proyectos de infraestructura.
- Desde las **diversas reparticiones de la UdeC** se cuenta con el aporte de numerosas actividades de investigación, extensión, vinculación e innovación llevadas a cabo en temáticas de inclusión y atención de la diversidad que contribuyen a la generación de conocimiento y al desarrollo de una sociedad más justa, equitativa, accesible e inclusiva.

- La **Dirección de Personal**, ha avanzado en la generación de procesos inclusivos que brinden oportunidades laborales en igualdad de condiciones a todas las personas, en la implementación de ajustes necesarios y servicios de apoyo para las y los trabajadores con discapacidad, ha desarrollado instancias de concientización sobre inclusión y diversidad en los procesos de inducción y dado cumplimiento al 1% de reserva legal de empleo en el marco de la Ley 21015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.
- El desarrollo e implementación del **Programa de Interculturalidad (UCO 1995 y UCO2295)**, cuyas acciones apuntan a la promoción de la convivencia en contextos de diversidad intercultural y su instauración transversal en la institución, desde la formación, la investigación y la difusión.
- La implementación del **Proyecto UCO 2095 de Fortalecimiento de la política, cultura y prácticas de inclusión y atención a la diversidad en la educación superior de la región del Biobío**, impulsado desde la Dirección de Docencia, a través del cual se busca generar las directrices que guían la definición de la política institucional de inclusión, la instalación de una cultura y la implementación de prácticas y herramientas con foco en la inclusión y atención a la diversidad.

El proceso de definición de la Política Institucional de Inclusión, Atención y Valoración de la Diversidad, es el resultado del diagnóstico institucional y del trabajo participativo llevado a cabo con la comunidad universitaria, el Consejo Asesor y las y los integrantes de las Mesas Técnicas por dimensión institucional. Entre los meses de abril y septiembre de 2021, el equipo profesional del Proyecto de Inclusión UdeC UCO 2095 [6] lideró la implementación de un total de 35 grupos de trabajo en 15 Diálogos Participativos por la Inclusión y la Diversidad, realizados de manera virtual, con la Comunidad UdeC y la Red de Educación Superior Inclusiva; lo cual se sumó al levantamiento de información realizado por el Proyecto de Investigación Inclusión educativa en las instituciones de educación superior: ¿Qué opinan sus integrantes? [7]. Se contó con la participación de alrededor de 1650 personas, entre ambos instrumentos e instancias de participación, en donde se pudo levantar información sobre las principales barreras que limitan o restringen la participación de todas las personas; las propuestas de solución que la comunidad universitaria consideraba pertinentes para atender o reducir las barreras identificadas; y la percepción de la gestión inclusiva que servirá de base para medir el impacto de las acciones de concientización.

Es fundamental que la comunidad continúe siendo parte de este trabajo y dejar una huella para que las futuras generaciones disfruten de espacios seguros, amigables, accesibles e inclusivos, donde se valore el aporte de cada persona y la diversidad como algo que enriquece a las organizaciones.

Pilares de la cultura organizacional

El Plan Estratégico Institucional 2021 -2030 establece los pilares de la cultura organizacional de la Universidad de Concepción. La misión es la declaración fundamental que señala la razón de ser de la institución; la visión indica la posición futura que se quiere alcanzar, y los valores institucionales son la guía del actuar de la comunidad universitaria.

Misión de la Universidad de Concepción.

“Somos una universidad laica y pluralista, fundada por y para la comunidad, que contribuye al desarrollo sustentable, desde las distintas áreas del saber, a través de la formación de personas altamente comprometidas con la sociedad, así como en la generación, preservación y transferencia del conocimiento, de las artes y las culturas” [8].

Visión de la Universidad de Concepción.

“Ser una universidad inclusiva y de excelencia reconocida internacionalmente, que proporcione a sus integrantes una formación ética, valórica, intelectual y socialmente transformadora; y que, gracias al desarrollo armónico, colaborativo y sinérgico de las ciencias, las tecnologías, las humanidades y las artes esté capacitada para abordar eficientemente los desafíos que plantea la sociedad” [8].

Valores institucionales

Desde sus inicios en 1919, la Universidad de Concepción ha cultivado un fuerte compromiso público, creada por y para la comunidad, con un concepto de campus abierto, cuyo objetivo era dar una respuesta educativa a la zona centro sur del país y proponiendo nuevas formas de entender y transformar la sociedad; todo lo cual se ha materializado a través de sus principios valóricos rectores [8]:

Probidad, ética y transparencia

Libertad de expresión y democracia

Pensamiento crítico

**Equidad, inclusión y responsabilidad
social**

**Conservación del medioambiente y
su biodiversidad**



Compromisos



Para el establecimiento de los compromisos, se ha tenido en cuenta una serie de instrumentos jurídicos internacionales y nacionales que consagran la igualdad de derechos, la promoción y respeto de los mismos; entre ellas: Declaración Universal de Derechos Humanos; Convención Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, UNESCO; Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad; Declaración Universal sobre los Derechos de los pueblos indígenas; Objetivos de Desarrollo Sostenible; Constitución Política de la República de Chile; Código del Trabajo; Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación; Ley 21.091 sobre Educación Superior; Ley 20.129 que Establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; Ley 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de personas con discapacidad; Ley 21.015 que Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral; Ley 21.303 para promover el uso de la lengua de señas; Ley 19.253 sobre Protección, Fomento, y Desarrollo de los Indígenas, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena; Ley 21.151 que Otorga Reconocimiento Legal al Pueblo Tribal Afrodescendiente Chileno.



Teniendo en cuenta el marco legal y conceptual basado en el enfoque de derechos humanos, la Universidad de Concepción se compromete a:

- 1.** Avanzar en la eliminación de acciones que reflejen algún sesgo de discriminación o que afecte los derechos fundamentales de las personas de acuerdo a la normativa vigente, evitando cualquier tipo de discriminación arbitraria que se funde en motivos tales como origen o procedencia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad, la situación de discapacidad o cualquier otra condición protegida por la ley. [9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16]
- 2.** Promover los cambios en la cultura, las políticas y las prácticas de la comunidad universitaria para garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida, para todas las personas [17].
- 3.** Implementar procesos de gestión de las personas que velen por la eliminación de cualquier barrera que obstaculice la adecuada incorporación y desempeño de las y los trabajadores en concordancia con las normas vigentes [16] y dando cumplimiento a la reserva legal de empleo que beneficia a las personas con discapacidad [18].

4. Promover una cultura organizacional que valore y respete la diversidad, rechazando cualquier acto discriminatorio y favoreciendo la aceptación y trato respetuoso al interior de la comunidad universitaria en el marco de la normativa vigente.





Definiciones



Los conceptos sobre inclusión y diversidad surgen de la revisión del marco normativo internacional y nacional, y se complementan con definiciones de diversos autores que han desarrollado sus ámbitos de investigación y trabajo en estas materias y, constituirán la guía para promover una mayor inclusión en el ámbito educativo y organizacional.

Sin perjuicio de las disposiciones legales, solo para efectos de implementación de la presente Política, se tendrán las siguientes definiciones:

Inclusión: hace referencia a una respuesta positiva a la diversidad entre las personas y a las diferencias individuales, pues estas representan una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad [8], buscando la eliminación de las barreras del entorno con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades en la actividad académica y en la gestión institucional.

Atención a la diversidad: conjunto de acciones ajustadas a las peculiaridades de cada persona para maximizar sus potencialidades. Se trata de actuaciones específicas vinculadas a factores cognitivos, afectivos, sociales, lingüísticos, culturales, etcétera, que contribuyen a la igualdad de oportunidades. [19].

Valoración de la diversidad: implica reconocer y promover activamente el valor igualitario de todas las personas sin incurrir en prácticas discriminatorias y comprendiendo que las diferencias enriquecen la convivencia.

Diversidad: es entendida como la expresión plural de las diferencias individuales, sociales y culturales, e implica aceptar el derecho de cada quien, a ser distinto, y a su vez, ejercer el mismo derecho a ser diferente [20].

Acciones afirmativas: son aquellos programas, medidas, mecanismos o consideraciones especiales que se diseñan para lograr la igualdad de los grupos de atención prioritaria que han sido históricamente desaventajados o excluidos [21].

Educación Inclusiva: proceso continuo y dinámico relacionado con condiciones de calidad, equidad y justicia social, que busca eliminar las barreras para el aprendizaje y promover la participación de todo el estudiantado, no sólo en el ámbito académico, sino que, en todas las áreas del entorno educativo, eliminando todo tipo de discriminación arbitraria, valorando la diversidad y logrando un sentimiento de pertenencia en todas y todos. Las instituciones de educación deben comprometerse con culturas, políticas y prácticas que hagan efectiva la educación inclusiva, lo que implica revisión y modificación de enfoques, estructuras y estrategias basadas en una visión unificada para toda la comunidad educativa [22, 23, 24, 25, 26, 27].

Interculturalidad: enfoque que propone la necesidad de revisar las condiciones de interacción de los distintos grupos y colectivos que conforman sociedades conectadas entre sí, para potenciar un real diálogo basado en el reconocimiento mutuo y la visibilización de todas y todos. Por ello, ha de entenderse como un proceso permanente de construcción en, y desde, las personas y los diversos colectivos sociales que conforman el diario vivir [28].

Discapacidad: es una construcción simbólica, un término genérico, que se evidencia cuando una persona con una condición de salud determinada experimenta limitaciones en sus actividades y/o restricciones en su participación producto de la interacción con factores contextuales, determinados principalmente por múltiples barreras presentes en el entorno [29, 30].

Grupos de atención prioritaria: son aquellos que, de acuerdo a la normativa internacional y nacional, requieren especial atención para lograr su plena inclusión puesto que han estado marginados o excluidos regularmente de la estructura de derechos y beneficios; tales como personas con discapacidad, personas migrantes, personas de pueblos originarios, personas en situación de vulneración socioeconómica o personas mayores [10, 11].

Prácticas: hace referencia a las acciones de las personas, considerando dentro de ellas las diversas formas de trato interpersonal, las formas de hacer las cosas, la comunicación interpersonal entre la comunidad o las acciones constantemente replicadas en nuestro entorno [22].

Cultura: se refiere a las normas, costumbres, valores, significados o representaciones comunes del entorno social que se replican sin la necesidad de una norma escrita [22].

Política: se refiere a la organización estructural de la institución de educación superior. En ella se considera los reglamentos, decretos, procedimientos y gobernanza del entorno educativo [22].



Lineamiento Institucional



Dentro de los lineamientos institucionales, se encuentra el desafío de crear las condiciones para una comunidad comprometida con la inclusión, para lo cual, la Universidad impulsará una cultura institucional que se distinga por la valoración de la diversidad, la eliminación de todo tipo de discriminación y la co-construcción de un espacio igualitario [8].

En concordancia con los pilares de la cultura organizacional de la Universidad de Concepción, el objetivo de la Política Institucional de Inclusión, Atención y Valoración de la Diversidad es garantizar a cada persona que integra la comunidad universitaria, el derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación, en el marco de la normativa legal vigente, con el fin de desarrollar un sentido de pertenencia y de obtener la participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones en la comunidad universitaria, a través del fortalecimiento de políticas y prácticas culturales, y la eliminación de todas las formas de discriminación.



Fotografía: CFRD UdeC



Destinatarios y destinatarias



La Política Institucional de Inclusión, Atención y Valoración de la Diversidad tiene como destinatarios a todos y todas quienes integran la comunidad universitaria, de acuerdo a la conceptualización que se contempla en el Decreto UdeC 2022-109 [3]:

- Personal Universitario del cuerpo académico Regular y Especial, cualesquiera sean las funciones que cumpla. Forman parte del cuerpo regular las y los profesores titulares, asociados, asistentes e instructores. Forman parte del cuerpo especial las y los colaboradores académicos y profesores visitantes.
- Personal Universitario no académico, cualesquiera sean las funciones que cumpla, y sean profesionales, personal administrativo o de servicios.
- Estudiantes de pregrado, postgrado y postítulo.
- Estudiantes de programas de intercambio académico.
- Personas que presten servicios en el marco de relaciones laborales, académicas o a honorarios.
- Personas no comprendidas en los puntos anteriores y que realicen labores de cualquier naturaleza en las reparticiones y personas jurídicas que integran la Corporación Universidad de Concepción, conforme los Estatutos de dicha Corporación. as las formas de discriminación.



Principios



Los principios que orientan y guían la Política Institucional de Atención y Valoración de la Diversidad, emanan de los marcos normativos internacionales, nacionales e institucionales y son los que se consignan y definen a continuación para los efectos del presente documento:

Enfoque de derechos. Concibe a la persona como un individuo sujeto de derechos y obligaciones, con igualdad de oportunidades y participación social; por lo tanto, el tratamiento en cuanto a las oportunidades laborales, sociales, políticas y económicas deben ser igualitarias [29].

Igualdad y no discriminación. Implica que todas las personas son iguales, poseen los mismos derechos, y el acceso a ellos, debe darse sin distinciones, exclusiones o restricciones que carezcan de justificación razonable, debiendo adoptar medidas afirmativas orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, cultural y social [14, 31].

Respeto y valoración de la diversidad individual, social y cultural. Implica reconocer y promover activamente el valor igualitario de todas las personas y los diversos colectivos sociales que conforman el diario vivir, sin incurrir en prácticas discriminatorias y comprendiendo que las diferencias enriquecen la convivencia.

Participación. Proceso en virtud del cual las personas integrantes de la comunidad universitaria ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las iniciativas que les conciernen [14].

Cooperación. Es actuar de manera conjunta para alcanzar un propósito común que es la inclusión, atención y valoración de la diversidad de la comunidad universitaria.


Diseño y Accesibilidad Universal. Es la actividad por la que se conciben o proyectan o diseñan entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas de forma que puedan ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible [14, 32].

Descentralización. Se refiere a la transferencia de responsabilidades para la inclusión, atención y valoración de la diversidad dentro de todos los campus con los que cuenta la Universidad de Concepción.

Corresponsabilidad. Conforme al cual la generación de una cultura inclusiva conlleva la participación y compromiso individual, como así también, de todas las reparticiones de la institución, de manera tal que el trabajo conjunto permita transitar hacia una comunidad universitaria de igualdad, de compromisos y de oportunidades para todas las personas que la componen [29].



**Orientaciones para el cumplimiento
de la Política**



De acuerdo con los lineamientos definidos en el Plan Estratégico Institucional 2021-2030, la Universidad busca garantizar un proceso formativo integral de excelencia; impulsar la creación de conocimiento interdisciplinario que contribuya al desarrollo sustentable; potenciar la creación de oportunidades de mutuo beneficio con el medio social, cultural, político-administrativo y productivo que contribuya al desarrollo sustentable y

modernizar la organización para que sea inclusiva, transparente, colaborativa, equitativa e innovadora (PEI) [8].

Para ello, la institución debe incorporar la temática de inclusión y atención de la diversidad de manera transversal en todas las dimensiones de desarrollo institucional, esto es, Docencia y resultados del proceso de

formación, Investigación, creación e innovación, Vinculación con el medio y Gestión estratégica y recursos institucionales; con el propósito de promover la igualdad de oportunidades y no discriminación en todos los ámbitos, incorporando soportes de gestión universalmente diseñados que permitan el desarrollo integral de todos y todas quienes integran la comunidad universitaria, y promoviendo una cultura respetuosa entre las personas.

La responsabilidad de implementar políticas, culturas y prácticas inclusivas recae en cada persona que integra la comunidad universitaria y en cada una de las reparticiones de la institución, puesto que ser una universidad inclusiva no se trata de incluir personas culturalmente diferenciadas en las instituciones tal cual existen en la actualidad, sino que transformar éstas para

que sean más pertinentes con la diversidad existente [33].

Este proceso de transformación institucional será liderado por el organismo que la Rectoría designe, que será responsable de implementar, monitorear y evaluar la adopción de la Política Institucional de Inclusión, Atención y Valoración de la Diversidad por parte de las reparticiones y la comunidad universitaria.

Los resultados de la implementación de la política se presentarán en una instancia anual de rendición de cuentas ante un Consejo de Inclusión y Diversidad conformado de manera triestamental.

En este proceso, contará con la colaboración y el trabajo especializado que desarrollan reparticiones y programas que trabajan para garantizar igualdad de oportunidades de grupos de

atención prioritaria tales como Programa INCLUDEC, Programa ARTIUC, Programa de Interculturalidad y Unidad de Inclusión de CADE.

En el proceso de implementación de la política se buscará fortalecer, robustecer, adaptar, modernizar o adecuar iniciativas o acciones que se encuentran actualmente en desarrollo en las Vicerrectorías y las respectivas Direcciones, Unidades o reparticiones de acuerdo a la dimensión de desarrollo institucional [34, 35].

Los ámbitos de acción de la Política Institucional de Inclusión, Atención y Valoración de la Diversidad se presentan por dimensión de desarrollo institucional antes señaladas y comprenden también ejes de trabajo y objetivos específicos que se detallan en los cuadros siguiente por cada dimensión institucional:

DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN

Esta dimensión comprende las políticas, mecanismos y acciones institucionales orientadas a la formación de calidad en el pregrado, postgrado y formación continua, en concordancia con el modelo educativo [35]

| Ejes de trabajo | Objetivos específicos |
|--|---|
| Ingreso en igualdad de oportunidades | Promover la igualdad de oportunidades en el sistema de admisión especial de pregrado, admisión de postgrado y formación continua para evitar situaciones de discriminación indirecta, según el marco normativo vigente. |
| Cuerpo Docente | Desarrollar competencias sobre inclusión y atención de la diversidad en el cuerpo docente, que favorezcan la igualdad de oportunidades en la formación de pregrado, postgrado y formación continua. |
| Proceso y resultados de enseñanza y aprendizaje | Avanzar en la eliminación de barreras presentes en el proceso formativo de pregrado, postgrado y formación continua para hacerlo accesible, en el marco de la normativa vigente. |

INVESTIGACIÓN, CREACIÓN E INNOVACIÓN

Contempla el desarrollo de actividades orientadas a la generación de conocimiento, tales como investigaciones en y entre distintas áreas del saber, la creación artística, la transferencia, la innovación, el emprendimiento y la difusión del conocimiento [35]

| Ejes de trabajo | Objetivos específicos |
|--|--|
| Enfoque de Inclusión en la generación y gestión de conocimiento | Desarrollar competencias en temas de inclusión y atención de la diversidad en la comunidad de generación y gestión de conocimiento. |
| Generación de conocimiento sobre inclusión | Fomentar proyectos de investigación, creación e innovación en temáticas derivadas de inclusión y atención de la diversidad. |
| | Potenciar la innovación tecnológica para avanzar en resolver barreras para la inclusión y atención de la diversidad en nuestro entorno educativo. |
| | Difundir de manera accesible las investigaciones académicas relacionadas a temas de inclusión y atención de la diversidad. |
| Transferencia de resultados de investigación, creación o innovación | Promover la transferencia de resultados de proyectos de investigación, creación o innovación que contribuyan a la inclusión y atención de la diversidad. |

VINCULACIÓN CON EL MEDIO

Comprende la generación de políticas, iniciativas y mecanismos sistemáticos de vinculación bidireccional con el entorno significativo local, nacional e internacional y sus organizaciones [35]

| Ejes de trabajo | Objetivos específicos |
|--|---|
| Vinculación sociocultural | Fomentar el desarrollo de iniciativas de vinculación con el medio en torno a inclusión y diversidad. |
| | Difundir acciones de valoración de la inclusión y la diversidad hacia la comunidad. |
| Vinculación para la Inclusión laboral | Fortalecer los programas vinculados a orientación laboral, de prácticas profesionales y memorias de título para la inserción laboral de estudiantes y egresadas y egresados en situación de discapacidad. |
| | Favorecer el respeto y la valoración de la inclusión y diversidad en el mundo laboral. |

GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES

Se entiende como el conjunto de políticas y mecanismos destinados a organizar las acciones, recursos materiales, humanos, y financieros de la institución, en función de sus propósitos y fines declarados [35]

| Ejes de trabajo | Objetivos específicos |
|---|---|
| Creación de estructura | Adecuar la estructura organizacional para atender los temas derivados de inclusión y atención de la diversidad. |
| Normativa y funcionamiento | Actualizar la normativa institucional para que incorpore elementos de inclusión y atención de la diversidad definidos en la Política de Inclusión y en el marco de la legislación vigente. |
| Concientización | Contribuir a la toma de conciencia sobre el respeto y valoración de la diversidad en toda la comunidad universitaria. |
| Recursos financieros para la inclusión | Reorientar recursos para la elaboración y ejecución de políticas inclusivas |
| Accesibilidad Universal | Garantizar las condiciones de accesibilidad universal en los espacios de uso público y edificios existentes para favorecer la participación de todas las personas en igualdad de condiciones. |

| | |
|---|---|
| <p>Accesibilidad Universal</p> | <p>Garantizar las condiciones de acceso a la información y las comunicaciones para favorecer la participación de todas las personas en igualdad de condiciones (plataformas, sitios web, correos, señaléticas y otros).</p> |
| <p>Acceso al Trabajo y promoción profesional</p> | <p>Adaptar progresivamente normativas sobre los criterios de selección, contratación y promoción del personal para que no contenga elementos de discriminación arbitraria.</p> |

Para efectos de implementar la Política Institucional de Inclusión, Atención y Valoración de la Diversidad se presentará una propuesta de plan de acción por dimensión institucional que permitirá monitorear y evaluar la implementación de la política a través de compromisos nuevos o de continuidad priorizados por cada repartición; y se trabajará colaborativamente en la elaboración de instrumentos rectores, tales como:

- Manual de Buenas Prácticas Inclusivas, de Atención inclusiva y uso correcto del lenguaje.
- Norma o estándar de accesibilidad universal de entornos para establecer los criterios en el diseño de espacios físicos, ampliaciones, nuevas construcciones o intervenciones en el espacio de uso común de los campus para su uso y aplicación de la UdeC.
- Norma o estándar de accesibilidad web para unificar criterios en el diseño de plataformas de la UdeC con el objetivo de desarrollar espacios digitales accesibles para su uso y aplicación de la UdeC (sitios web, correos y otros).

Referencias

- 1.** Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS. Consideraciones para la elaboración de documentos accesibles; 2017. Recuperado de <https://www.senadis.gob.cl/documentos/listado/146/accesibilidad>
- 2.** Comisión Nacional de Acreditación, Resolución. Aprueba criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema universitario. 2021: Valparaíso, Chile.
- 3.** Universidad de Concepción, Decreto UdeC N° 2022-109 mediante el cual se adecuó la normativa interna universitaria a la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; disponiéndose modificaciones al Reglamento Orgánico en lo relativo a la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, al Reglamento de la citada Dirección y al Protocolo de actuación que dice relación con las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual, y, además sancionándose la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual. 2022, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
- 4.** Universidad de Concepción. Memoria de la Corporación Universidad de Concepción 2019. 2019, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
- 5.** Agüero A. aaguero@udec.cl. Informe de aspectos inclusivos PDE Bibliotecas UdeC [en línea]. [fecha de envío 22 de junio de 2021]. URL correo electrónico enviado a alozano@udec.cl
- 6.** Universidad de Concepción – Dirección de Docencia. Proyecto UCO 2095 Fortalecimiento de la política, cultura y prácticas de inclusión y atención a la diversidad en la educación superior de la región del Biobío; 2020.

- 7.** Solis-Grant MJ, Pérez-Villalobos C, Espinoza-Parçet C, Rodríguez-Núñez I, Pincheira-Martínez C. Inclusión Educativa en Instituciones de Educación Superior: ¿Qué opinan sus integrantes? Proyecto de investigación PI 01-2020 UCO1895; 2020.
- 8.** Universidad de Concepción – Rectoría. Plan Estratégico Institucional 2021-2030. 2021, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
- 9.** Constitución Política de la República de Chile. (22 de septiembre de 2005).
- 10.** Naciones Unidas, ONU. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. Nueva York, Estados Unidos; Naciones Unidas; 2006.
- 11.** Naciones Unidas, ONU. Declaración Universal de los Derechos Humanos. GA Res 217 A (III), UN Doc A/810 en 71. (10 de diciembre de 1948).
- 12.** Congreso de Chile, Ley 19.253 de la República de Chile que establece Protección, Fomento y Desarrollo de los Indígenas, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena. 1993: Valparaíso, Chile.
- 13.** Congreso de Chile, Ley 21.151 de la República de Chile que Otorga Reconocimiento Legal al Pueblo Tribal Afrodescendiente Chileno. 2019: Valparaíso, Chile.
- 14.** Congreso de Chile, Ley 20.422 de la República de Chile que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad. 2010: Valparaíso, Chile.
- 15.** Congreso de Chile, Ley 20.609 de la República de Chile que Establece Medidas Antidiscriminatorias. 2012: Valparaíso, Chile.
- 16.** DFL N° 1 de la República de Chile que fija texto refundido y sistematizado del Código del Trabajo. Santiago de Chile, Chile: 2003.

- 17.** Organización de las Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible. 2015. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- 18.** Congreso de Chile, Ley 21.015 de la República de Chile que Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. 2017: Valparaíso, Chile.
- 19.** García-Cano Torrico M, Buenestado Fernández M, Gutiérrez-Arenas M, López González M, Naranjo de Arcos A. Apuntes para la inclusión de la comunidad universitaria: ¿Qué es una Universidad Inclusiva? Servicio de Atención a la Diversidad, Universidad de Córdoba ISBN: 978-84- 697-3518- 3; 2017.
- 20.** Guédez V. La diversidad y la inclusión: Implicaciones para la cultura y la educación. Sapiens. Caracas, Venezuela. 2005; (6): nº1.
- 21.** Navarro-Barahona L. Acción positiva y principio de igualdad. Revista de Ciencias Jurídicas [internet]. 2006; (112):107-122. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R22613.pdf>
- 22.** Booth T, Ainscow M. Index for inclusion: developing Learning and Participation in Schools. London, United Kingdom: Center for Studies on Inclusive Education (CSIE). Bristol, Reino Unido: CSIE; 2011.
- 23.** Booth T, Ainscow M. Guía para la educación inclusiva: desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares. Madrid, España: FUHEM, OEI; 2015.
- 24.** Brito S, Basualto L, Reyes L. Inclusión Socioeducativa, en Clave para la Educación Superior. [Inclusión Social/Educativa, en Clave de Educación Superior]. Rev latinoam educar inclusive 2019; 13(2), 157-172.
- 25.** Lawrie G, Marquis E, Fuller E, Newman T, Qiu M, Nomikoudis M et al. Avanzando hacia el aprendizaje y la enseñanza inclusivos: una

síntesis de la literatura reciente. Investigación de enseñanza y aprendizaje. 2017;5(1):1–13.

26. Lustosa FG, Ribeiro DM. Inclusión de estudiantes con discapacidad en la educación superior: exigencias de una reconfiguración de saberes, concepciones y prácticas docentes. Revista Iberoamericana de Estudos em Educação. 2020;15(2):1523–1537.

27. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO. Educación para todos: el imperativo de la calidad; Informe de seguimiento mundial de la Educación Para Todos (ETP). París, Francia; UNESCO: 2005.

28. Universidad de Concepción - Programa de Interculturalidad UdeC Proyecto UCO1995. Diversidad cultural e interculturalidad: alcances y desafíos. Guía 1, Módulo Interculturalidad, Campus Abierto UdeC, Foro Constituyente; 2021.

29. Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS. Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad; 2013.

30. Organización Mundial de la Salud, OMS. Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud: versión Infancia y Adolescencia, CIF-IA. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Centro de Publicaciones Paseo del Prado, 18. 28014 Madrid, España; 2011.

31. UNICEF. Un enfoque de la Educación para todos basado en los derechos humanos. Sección Editorial, de Diseño y Publicaciones, División de Comunicaciones; 2008.

32. Ministerio de Vivienda y Urbanismo de Chile, MINVU. Decreto Supremo N° 50 que Modifica la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones (OGUC). Santiago de Chile, Chile: 2016.

33. Ministerio de Educación de Chile, MINEDUC. Bases para la construcción de una Política Inclusiva en Educación Superior. Santiago de Chile, Chile: MINEDUC; 2017.

34. Congreso de Chile, Ley 21.091 de la República de Chile para la Educación Superior. 2018: Valparaíso, Chile.

35. Congreso de Chile, Ley 20.129 de la República de Chile que Establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. 2006: Valparaíso, Chile.



Fotografía: CFRD UdeC



Universidad
de Concepción